

LA CONCILIAZIONE NON HA SESSO

La flessibilità dei tempi di lavoro è una esigenza di tutti: uomini e donne, con e senza famiglia. Interessa dirigenti, impiegati e operai. Orari elastici e smart working diventano una leva di gestione per il benessere dei collaboratori e per trattenere i talenti

di **Luisa Adani**

La conciliazione dei tempi del lavoro con quelli della famiglia sta diventando un tema con cui le aziende iniziano a confrontarsi con serietà, per soddisfare le esigenze dei dipendenti e sviluppare a tutto tondo le politiche di inclusione e di diversità che, ormai è assodato, hanno riflessi diretti sul business.

La questione non riguarda più solo le donne, ma anche gli uomini che per desiderio o per necessità gestiscono figli e casa. Tanto che la flessibilità e i servizi per alleggerire l'impegno familiare stanno diventando uno dei fattori con cui un candidato sceglie un'azienda piuttosto che un'altra, e quindi anche di *retention* (conservazione dei dipendenti). Da questo punto di vista i piani di welfare, e in particolare ciò che facilita la conciliazione, possono diventare uno strumento di gestione del personale — uomini e donne — strategico.

Modelli ed equilibri

Secondo una recente indagine Doxa, l'urgenza dei neo papà nel rapporto con il proprio mestiere è trovare una nuova organizzazione della vita quotidiana (28%), un equilibrio tra vita e lavoro (39%) oltre che una stabilità lavorativa (37%).

Il 65% di loro vorrebbe maggior tempo per stare con il figlio, anche se solo il 35% per alleggerire la campagna: gli altri per esclusivo piacere o senso del dovere. Il 90% dei papà inoltre vorrebbe poter godere di part-time e telelavoro quando i bambini sono piccoli. Le politiche di conciliazione non riguardano quindi il genere, come sottolinea Valore D nel suo report «Piano di welfare, policy perfetta» ma sono uno strumento apprezzato da

uomini e donne con necessità diverse a seconda del ciclo di vita professionale in cui si trovano.

Ma c'è di più. «Smart working e flessibilità sono ormai esigenze di tutti i dipendenti, di ogni genere e grado, e non riguardano solo un generico concetto di welfare e di benessere — commenta Luisa Quarta, coordinatrice gruppo Donne manager di Manageritalia Milano —, ma diventano strumenti indispensabili per la competitività aziendale. Permettono infatti all'organizzazione di essere flessibile, di auto-responsabilizzare i dipendenti e bilanciare lavoro e vita privata. Si tratta di un salto prima di tutto culturale, che le donne manager e il nostro gruppo promuovono da tempo, non solo o tanto nell'interesse delle

donne, ma, delle persone e delle aziende in generale».

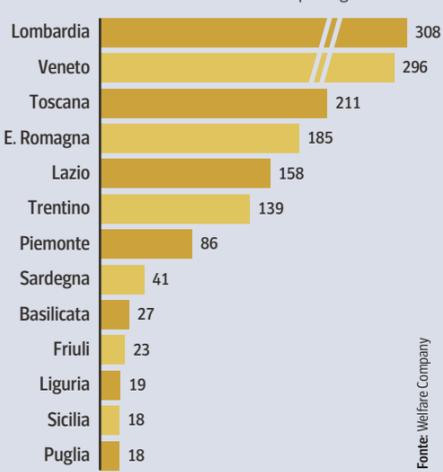
Manageritalia ha quindi indagato se la conciliazione tra lavoro e vita privata sia possibile, anche a livello di figure dirigenziali e di quadro. La ricerca è stata realizzata da AstraRicerca, promossa insieme a Edenred e i risultati sono stati raccolti nel libro «Un welfare aziendale per le donne», a cura di Filippo di Nardo. I dati emersi sono interessanti e presentano elementi di sorpresa poiché neppure la fascia professionale di chi potrebbe godere di aiuti domestici si sente libera dal «doppio lavoro». Gli impegni extra professionali sono ritenuti gravosi dal 92% delle manager intervistate; per il 37% addirittura molto gravosi, mentre solo l'1% non ne avverte il peso. Le evidenze sono quelle tradizionali: il carico di lavoro riguarda i figli (71%), la cura dei genitori o altri parenti anziani (41%) e dei familiari non autosufficienti con l'8%.

Tra i servizi di welfare ritenuti più utili dalle manager al primo posto figurano due voci fondamentali del cosiddetto welfare organizzativo: lo smart working e la possibilità di lavorare da casa con l'82% delle preferenze, e la flessibilità di orario di uscita e di entrata al lavoro con il 78%. Seguono, subito dopo, le misure e le prestazioni che offrono vantaggi soprattutto per i propri familiari, come il sostegno allo studio dei figli (44%), il rimborso e i voucher per babysitter e servizi di babysitting (34), l'asilo aziendale (33%), il maggiordomo aziendale per pagamento bollette, lavanderia (32%), rimborso o convenzione o voucher per badante (26%); congedo parentale per mamma e papà (19%).

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Vince la Lombardia

Numero di contratti territoriali di welfare per regione



Le medaglie 2018 da Brescia a Siracusa

Check up gratuiti e bonus bebè, i casi scuola

Se il benessere dei dipendenti è al primo posto, la produttività aumenta. Tante le iniziative di welfare aziendale adottate dalle imprese per rendere le persone più soddisfatte anche in ufficio: dai consigli dell'esperto «family friendly» allo stipendio mantenuto al 100% anche durante la maternità, dal doggy bag in mensa agli sconti sui libri se il figlio è promosso, fino ai controlli medici gratuiti. Ecco qualche caso.

Quest'anno, una menzione speciale del premio Welfare Index — iniziativa di Generali, Confindustria, Confagricoltura, Confartigianato, Confprofessioni — è andata alla bresciana Farco Group (sicurezza del lavoro). Oltre ad aderire al Fondo di categoria e ad avere una polizza sanitaria aziendale integrativa, l'impresa prevede check up medici gratuiti per i dipendenti e un piano di assistenza, con controlli alla prostata per i maschi over 50 e mammografie per le donne. Prevede anche campagne per una corretta alimentazione ed azioni di contrasto al tabagismo.

La bergamasca Co. Mac. (impianti di imbottigliamento) si è invece classificata prima nel settore Industria del Welfare Index Pmi 2018 per le misure salva tempo che ha adottato verso i pro-

pri lavoratori, perlopiù maschi e single: dal servizio lavanderia con ritiro e consegna dei capi in azienda al pasto serale da asportare in mensa, fino alla pausa sportiva di due ore da recuperare. C'è anche il massaggio in azienda a prezzi ridotti una volta alla settimana durante l'orario lavorativo.

La veneta Nep (pulizie) ha invece istituito un vero responsabile «family friendly» che risponde alle esigenze familiari dei dipendenti. Ogni bebè viene festeggiato con un box nascita, un kit di benvenuto con tutti i prodotti che possono servire al bimbo. Vengono concessi permessi aggiuntivi retribuiti anche per i papà e una borsa di studio aziendale per ogni grado di istruzione. Inoltre, i figli dei dipendenti con la pagella migliore sono premiati ogni anno con un buono libri.

In ambito legale, lo studio internazionale Gianni, Origoni, Grippo, Cappelli Partners ha avviato numerose iniziative per meglio conciliare la vita e il lavoro degli avvocati: dai congedi supplementari per la maternità e paternità alla possibilità di lavorare part time, oltre a un congedo parentale ad ore. Da un anno c'è anche un bonus aziendale di 2 mila euro per ogni bambino nato,

spendibili liberamente. Previsti anche premi di produzione per tutti i dipendenti e ticket restaurant elettronici, meno tassati di quelli cartacei. Interessante anche l'anticipazione del Tfr: la law firm eroga il 100% anziché il canonico 75% e offre convenzioni sui mutui. Ogni dipendente ha poi a disposizione 500 euro, spendibili tra attività culturali, sport, buoni spesa, rimborsi spese mediche, o per centri estivi e istruzione per i figli.

Al Sud, l'azienda biologica Natura Iblea di Ragusa si è classificata prima nel settore agricoltura del premio per essersi impegnata su vari fronti per i suoi numerosi collaboratori stranieri: dai corsi di lingua alla formazione continua sulla sicurezza, all'affiancamento nella ricerca della casa. Inoltre, dal 2017, l'azienda ha istituito borse di studio per tutti i figli dei dipendenti. Immersa nella campagna ragusana, Natura Iblea ha un impianto fotovoltaico da 200 kWh che l'ha resa autonoma per l'energia elettrica. Inoltre, la plastica usata per il rivestimento delle serre è per il 95% fatta di materiale riciclato.

Barbara Millucci

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Anziani e figli: due modi diversi di aiutarli

«Un dipendente su tre ha un familiare non autosufficiente a casa da accudire». Francesca Rizzi, veronese, classe 1976, è partita da questa constatazione quando quattro anni fa ha fondato Jointly, startup che offre servizi di welfare ad aziende, come Unicredit, Eni, Unipol, Enel. Obiettivo:

«Costruire una rete fiduciaria di partner di servizi a supporto della persona, che diventino punto di riferimento per migliorare la qualità della vita dei dipendenti», continua il ceo. Quando in famiglia ci si deve occupare di un parente malato, spesso accade che alla fine i dipendenti abbandonino il posto di lavoro perché non riescono a conciliare i due impegni. «Ecco perché il valore percepito dei servizi su misura, a differenza di quello di buoni e voucher, è mediamente tre volte superiore rispetto all'investimento fatto dall'azienda: le persone percepiscono il proprio tempo come una risorsa costosa». La startup, oltre un milione e mezzo di fatturato e una ventina di dipendenti, è stata incubata da FabriQ (Comune di Milano) e da Talent Garden e, per facilitare la gestione dei servizi, mette a disposizione anche un portale web, personalizzabile dal welfare manager aziendale, dove i collaboratori possono richiedere ciò di cui hanno bisogno. «Il prodotto non è tanto la piattaforma in sé, ma i contenuti. Per noi è importante ascoltare cosa chiedono le persone ai loro datori di lavoro. A quel punto è l'azienda che decide se seguire o meno i suggerimenti», aggiunge la manager. La richiesta più particolare che le sia mai giunta dai lavoratori? «Alcuni genitori ci hanno chiesto di poter ricevere la stessa formazione impartita ai figli», conclude Rizzi.

È invece rivolta ai figli dei dipendenti la proposta della società di consulenza Eudaimon, che aiuta chi non riesce a portare a compimento gli studi. Spiega Paolo Schipani: «Ci rivolgiamo ai ragazzi che hanno bisogno di linee guida nella fase di orientamento, sia in ambito scolastico che verso il mondo del lavoro. L'obiettivo è rendere il giovane il prima possibile consapevole di sé ed autonomo sulle scelte future, formative o professionali, che dovrà intraprendere, nel rispetto delle proprie inclinazioni personali». Il percorso si articola su tre fasi, tra cui il *Career coaching*, in cui si cerca di ottimizzare il processo di orientamento e facilitare il momento della scelta. Per non ritrovarsi con sorprese che vanno a pesare sulla famiglia. E, indirettamente, sull'azienda.

Ba. Mil.

© RIPRODUZIONE RISERVATA